gemeente eijsden-margraten

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Eijsden-Margraten.

Nr. 131316
31 december
2015

Ledenbrief 14/069 CvA/LOGA 14/04 d.d. 2 oktober 2014 inzake cao gemeenten 2013-2015 Eijsden-Margraten

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Bij besluit van 25 augustus 2015 heeft het college van burgemeester en wethouders de wijzigingen in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) vastgesteld, die zijn gebaseerd op de volgende circulaires van het Landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden van de Vereniging van Nederlandse gemeenten:

- Ledenbrief 14/069 CvA/LOGA 14/04 d.d. 2 oktober 2014 inzake uitwerking cao gemeenten 2013-2015 (2) wijziging CAR-UWO teksten, treedt in werking op 1 januari 2015

De geldende CAR/UWO kunt u raadplegen via: http://car-uwo.nl/car-uwo-integraal.

Ledenbrief 14/069 CvA/LOGA 14/04 d.d. 2 oktober 2014 inzake uitwerking cao gemeenten 2013-2015 (2) wijziging CAR-UWO teksten, treedt in werking op 1 januari 2015

CAR-wijzigingen

A Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd. Deze komen als volgt te luiden:

Stageplaats
Artikel 1:2a

1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek eenstageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van dehoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijkis van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair enonderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het PensioenreglementStichting Pensioenfonds ABP.

Werkervaringsplaats
Artikel 1:2b

1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden opbasis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering vande hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periodevan maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker,waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het PensioenreglementStichting Pensioenfonds ABP.

B Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting bij de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd. Deze komen als volgt te luiden:

Artikel 1:2a en 1:2b

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld 1 . Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding kan worden betaald 2 . Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

1 CRvB 17 juli 1990, RSV 1990/345.

2 CRvB 23 juni 1992, RSV 1992/351.

3 Indien de invoeringsdatum van de betreffende bepalingen in de WWZ wordt gewijzigd, verschuift de ingangsdatum van deze bepalingen in de CAR naar de zelfde datum.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1.

C Met ingang van 1 juli 20153 worden de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen als volgt te luiden.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie tijdelijke aanstellingen, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

D Met ingang van 1 juli 2015 worden de toelichtingen bij de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Artikel 2:4

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.

In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het

BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014,216)
Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.
Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.

Artikel 2:6
Indien op of na 1 juli 2015 een nieuwe aanstelling van kracht wordt met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande aanstelling van 6 maanden of korter, telt de voorgaande aanstelling mee in de keten volgens het nieuwe artikel 2:4. Het oude artikel 2:4 (inclusief de tussenpoos van 3 maanden) blijft van toepassing op aanstellingen die zijn ingegaan voor 1 juli 2015.

E Met ingang van 1 januari 2015 wordt artikel 6:2 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 6:2

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

F Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd en komen ze als volgt te luiden.

Vervaltermijn wettelijk verlof
Artikel 6:2a

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen , vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof
Artikel 6:2b
Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

G Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting op artikel 6:2 gewijzigd en komt het als volgt te luiden:

Aan de toelichting op artikel 6:2 lid 1 wordt toegevoegd:
Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid', hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

H Met ingang van 1 januari 2015 worden de toelichtingen op artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd. Ze komen als volgt te luiden:

Artikel 6:2a
Lid 1

Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden.
Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.
Lid 2
Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.

Artikel 6:2b
Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.

I Met ingang van 15 juli 2014 wordt artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt het als volgt te luiden:

Artikel 10d:33 lid 3
Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft.

J Met ingang van 15 juli 2014 wordt de toelichting op artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt het als volgt te luiden:

De wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR – in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.

Bijlage 2 bij U201401851
CAR-UWO wijzigingen

A Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd. Deze komen als volgt te luiden:

Stageplaats
Artikel 1:2a

1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek eenstageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van dehoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijkis van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair enonderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het PensioenreglementStichting Pensioenfonds ABP.

Werkervaringsplaats
Artikel 1:2b

1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden opbasis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering vande hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periodevan maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.

4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker,waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het PensioenreglementStichting Pensioenfonds ABP.

B Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting bij de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd, deze komt als volgt te luiden:

Artikel 1:2a en 1:2b

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld 1 . Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding kan worden betaald 2 . Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

1 CRvB 17 juli 1990, RSV 1990/345.

2 CRvB 23 juni 1992, RSV 1992/351.

3 Indien de invoeringsdatum van de betreffende bepalingen in de WWZ wordt gewijzigd, verschuift de ingangsdatum van deze bepalingen in de CAR naar de zelfde datum.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.
In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1

C Met ingang van 1 januari 2015 komen de artikelen 1:2:2 en 1:2:3 te vervallen.

D Met ingang van 1 juli 20153 worden de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie tijdelijke aanstellingen, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

E Met ingang van 1 juli 2015 worden de toelichtingen bij de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Artikel 2:4

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.
In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde

tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).
In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014,216)
Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.
Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.
Artikel 2:6
Indien op of na 1 juli 2015 een nieuwe aanstelling van kracht wordt met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande aanstelling van 6 maanden of korter, telt de voorgaande aanstelling mee in de keten volgens het nieuwe artikel 2:4. Het oude artikel 2:4 (inclusief de tussenpoos van 3 maanden) blijft van toepassing op aanstellingen die zijn ingegaan voor 1 juli 2015.

F Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 6:2 en 6:2:3 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Artikel 6:2
1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid
Artikel 6:2:3
1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn betrekking vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid , niet gedurende het volle kalenderjaar zijn betrekking vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
   a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
   b. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

G Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd en komen ze als volgt te luiden:

Vervaltermijn wettelijk verlof
Artikel 6:2a

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen , vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof
Artikel 6:2b
Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

H Met ingang van 1 januari 2015 worden de toelichtingen op de artikelen 6:2 en 6:2:3 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Aan de toelichting op artikel 6:2 lid 1 wordt toegevoegd:
Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG ‘betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid’, hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.
Artikel 6:2:3 komt als volgt te luiden:
Artikel 6:2:3
Lid 1
Dit lid geeft in algemene zin aan dat de opbouw wordt verminderd naar rato van afwezigheid.
Lid 3
Afwezigheid leidt niet in alle gevallen tot vermindering van vakantie-opbouw. Dat geldt voor afwezigheid wegens bevallings- en zwangerschapsverlof en afwezigheid wegens ziekte. Dat vloeit voort de uit Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.
Lid 4
De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen. De vakantie mag zijn herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven, een en ander zoals veelal zal zijn geregeld in het Protocol als bedoeld in artikel 7:9 lid 4 CAR.
De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 wordt gedurende de vakantie de bezoldiging doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte.
In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.
Lid 5 Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt 1/156 van het – voor deeltijders naar een volledige dienstbetrekking herrekend – salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal dat op de ambtenaar van toepassing is op het moment dat het ontslag wordt verleend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (zie artikel 3:1, tweede lid onder b CAR).

I Met ingang van 1 januari 2015 worden de toelichtingen op de artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd en komen ze als volgt te luiden.

Artikel 6:2a
Lid 1
Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden.
Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.
Lid 2
Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.
Artikel 6:2b
Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.

J Met ingang van 1 januari 2015 wordt artikel 6:4:2 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Artikel 6:4:2 lid 3

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan deambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend :
   a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in heteerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
      - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
      - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur

   b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemenaan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

K Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting bij artikel 6:4:2 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Vakbondsconsulenten zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en die binnen de gemeente medewerkers bijstaan in individuele aangelegenheden.
Arbeidsvoorwaardenadviseurs zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en onder andere GO-leden adviseren binnen de eigen of een andere organisatie in de regio, conform artikel 12:2:7 lid 3.

L Met ingang van 15 juli 2014 wordt artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Artikel 10d:33 lid 3
Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft.

M Met ingang van 15 juli 2014 wordt de toelichting op artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:
De wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR – in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.